

ACCORD DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT SUR L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

RENAULT S.A. - Etablissement de GUYANCOURT - 17/08/88 - 17:56 - Pg 1 / 2

Entre **RENAULT S.A.**, Etablissement de **GUYANCOURT**, représenté par Monsieur **ROLDAN**, d'une part,

et

la **C.F.D.T.**, représentée par Monsieur

la **C.F.E./C.G.C.**, représentée par Monsieur

la **C.F.T.C.**, représentée par Monsieur

la **C.G.T.**, représentée par Monsieur

F.O., représentée par Monsieur

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

- PREAMBULE -

1 - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.1. Réduction du temps de travail

1.1.1. Répartition du nombre de jours individuels et collectifs

1.1.2. Utilisation des jours collectifs et des jours individuels

1.1.2.1. Capital temps collectif

1.1.2.1.1. Prise de jours de repos collectifs

1.1.2.1.2. Seuil maximal du capital temps collectif

1.1.3. Modalités d'application de la réduction du temps de travail

1.1.4. Jours complémentaires de réduction du temps de travail

1.2. Organisation du travail

1.2.1. Annualisation

1.2.1.1. Principe

1.2.2. Autres organisations

1.2.3. Délai de prévenance

1.2.4. Période de référence de l'annualisation

1.3. Horaires spéciaux

1.3.1. Horaires collectifs inférieurs à un temps plein

1.4. Processus de mise en œuvre

1.5. Prise des congés payés

2 - EMPLOI

3 - PLAN DE PROGRES

3.1. Mise en œuvre

3.2. Modalités du plan de progrès

4 - SUIVI DE L'ACCORD

5 - CLAUSES ADMINISTRATIVES

PREAMBULE

L'accord de l'Etablissement de Guyancourt s'inscrit dans le cadre de l'accord d'Entreprise sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail du 16 avril 1999.

L'Etablissement doit répondre aux défis de Renault en termes de compétitivité, de rapidité des développements de projets, d'innovation et d'évolution vers l'international.

Ce contexte nécessite que l'Etablissement adapte ses organisations de travail pour répondre aux besoins des secteurs et faire face à des variations d'activité tout en privilégiant les intérêts des salariés. Ainsi des aménagements du temps de travail dans les services de l'Ingénierie et du Tertiaire seront mis en place localement pour faire face à ces variations d'activité.

Ces aménagements s'accompagnent d'efforts particuliers portés sur les conditions et rythmes de travail.

De plus, conformément à l'accord d'Entreprise du 16 avril 1999, l'Etablissement de Guyancourt accompagnera ces organisations d'une politique d'emploi et de formation adaptée à ses nécessaires besoins mais également au développement personnel des femmes et des hommes de l'Etablissement.

Ainsi, la formation mise en place dans le cadre du compte épargne formation a vocation à être valorisante et innovante, permettant à chaque salarié en liaison avec son entretien individuel annuel de poursuivre son développement professionnel et personnel.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires expriment par le présent accord leur volonté d'adapter, dans les conditions qui suivent, les dispositions de l'accord d'Entreprise du 16 avril 1999.

I. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

I.1. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

I.1.1. Répartition du nombre de jours individuels et collectifs

Le présent accord fixe à cinq jours le nombre de jours de repos pris collectivement et à cinq jours le nombre de jours accordés sous forme de congés individuels pour un salarié travaillant à temps plein.

Cette répartition s'applique à l'ensemble du personnel APR et ETAM ainsi qu'aux Ingénieurs et Cadres qui ne bénéficient pas du forfait de mission tel que défini à l'article 5.3.3. de l'accord d'Entreprise.

Pour les Ingénieurs et Cadres visés aux deux premiers alinéas de l'article 5.3.3. de l'accord d'Entreprise, ces jours sont pris sous forme de congés individuels.

1.1.2. Utilisation des jours collectifs et des jours individuels

1.1.2.1. Capital temps collectif

1.1.2.1.1. Prise de jours de repos collectifs

L'Etablissement positionne chaque année cinq jours de repos collectifs en tenant compte des opportunités du calendrier de manière à privilégier un ou plusieurs « ponts » suivant ou précédant un jour férié.

En début d'année civile, chaque année, la Direction de l'Etablissement réunit la commission paritaire de suivi prévue à l'article 4 du présent accord, concernant la programmation des jours collectifs de l'Etablissement dans le respect des attributions du Comité d'Etablissement.

Dans le cas où les 5 jours collectifs ne peuvent être positionnés en totalité dans l'année, le solde est transformé en jours individuels capitalisables.

Dès lors que les jours collectifs ne peuvent être pris dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article en raison de nécessité impérative de service ou de mission, les directions concernées autorisent leur prise, par roulement, sous forme de jours individuels.

1.1.2.1.2. Seuil maximal du capital temps collectif

Le capital temps collectif prévu à l'article 3.3.4.1.2. de l'accord d'entreprise est alimenté par :

- les cinq jours collectifs prévus à l'article 1.1.1. du présent accord,
- les jours collectifs octroyés en compensation des semaines hautes prévues à l'article 1.2.1.1. du présent accord.

Au-delà d'un seuil maximal de 15 jours, les jours collectifs sont transformés en jours individuels et sont versés dans le capital temps individuel.

En cas de travail à temps partiel ce seuil est proratisé.

1.1.3. Modalités d'application de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'effectue, en principe, sous forme de journées.

La commission de suivi est informée préalablement des aménagements sectoriels du temps de travail prévoyant une réduction du temps de travail prise dans les conditions de l'article 1.3. du présent accord ou sous une forme dérogeant au premier alinéa du présent article.

1.1.4. Jours complémentaires de réduction du temps de travail

Les deux jours complémentaires de réduction du temps de travail prévus à l'article 3.3.1. alinéa 6 de l'accord d'Entreprise du 16 avril 1999 sont accordés aux salariés ayant effectivement pratiqué, à la demande de la hiérarchie, des aménagements spécifiques du temps de travail, tels que définis au présent article, entraînant une contrainte particulière par l'organisation nouvelle qu'ils occasionnent pour ces salariés.

Un seuil minimum d'aménagement du temps de travail est nécessaire pour l'attribution de ces deux jours complémentaires de réduction du temps de travail. Ce seuil est fixé à :

- 12 semaines hautes lorsqu'il y a nécessité d'effectuer une heure de travail supplémentaire par jour,
- 24 semaines hautes lorsqu'il y a nécessité d'effectuer ½ heure de travail supplémentaire par jour,
- 8 semaines longues lorsque les périodes de forte activité nécessitent des semaines de six jours intégrant le samedi.

Toutefois, les parties signataires conviennent de l'attribution d'un jour de réduction du temps de travail complémentaire dès lors que l'aménagement du temps de travail s'est traduit par la réalisation de :

- 6 semaines hautes lorsqu'il y a nécessité d'effectuer une heure de travail supplémentaire par jour,
- 12 semaines hautes lorsqu'il y a nécessité d'effectuer ½ heure de travail supplémentaire par jour,
- 4 semaines longues lorsque les périodes de forte activité nécessitent des semaines de six jours intégrant le samedi.

Au terme de l'année, un état des périodes d'annualisation est réalisé.

Il est alors accordé un prorata des jours complémentaires de réduction du temps de travail en fonction du nombre de semaines hautes ou de semaines longues réellement effectuées.

Ces droits sont acquis en fin de période d'annualisation.

L'organisation particulièrement contraignante du temps de travail en horaires décalés visant à assurer 12h d'ouverture par jour, ou 6 jours d'ouverture par semaine permettant ainsi de mieux répondre aux besoins des clients internes et externes, peut conduire à accorder les deux jours complémentaires pour les salariés concernés.

Les deux jours complémentaires de réduction du temps de travail prévus dans les conditions ci-dessus sont capitalisés individuellement.

1.2. Organisation du Travail

Les organisations du travail mises en place dans l'Établissement tiennent compte des spécificités des activités exercées dans chacune des directions qui le compose.

Les organisations doivent non seulement permettre de mieux répondre aux attentes des clients internes et externes des directions de l'Établissement, mais aussi prendre en compte les contraintes des salariés.

1.2.1. L'annualisation

1.2.1.1. Le principe

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'annualisation, prévue à l'article 3.3.3.1. de l'accord d'Entreprise.

L'accord d'Etablissement réaffirme le principe qui consiste, en cas de surcroît d'activité nécessitant la mise en place d'organisation du travail, à privilégier la semaine de cinq jours du lundi au vendredi.

Dans le cadre de semaines hautes, et à partir des horaires affichés de l'Etablissement de Guyancourt, la durée quotidienne de travail est allongée dans la limite des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. ?

La durée maximale des semaines hautes ne peut excéder six mois par an. Chaque année la commission de suivi de l'accord est préalablement informée des modalités d'application.

En compensation des semaines hautes, les salariés bénéficient de journées capitalisables collectivement ou de périodes basses pouvant prendre la forme de semaines courtes de 3 ou 4 jours ouvrés.

La prise de ces repos est fixée au plus tard, pour les salariés dont le temps de travail est annualisé, dans les douze mois suivant la période haute, et avant le début de la période haute suivante et, dans toute la mesure du possible, avant la fin du projet qui les concerne.

Au-delà du seuil défini à l'article 1.1.2.1.2., les jours collectifs exceptionnellement non pris sont capitalisés dans le capital temps individuel.

Le principe de l'annualisation permet une anticipation des périodes basses en prévision de périodes hautes à venir.

1.2.2. Autres organisations du travail

Le présent accord prévoit la possibilité d'utiliser des semaines longues de six jours en cas de forte activité qui ne pourrait être absorbée par des séances de travail plus longues dans le cadre de la semaine de cinq jours, ou par toute autre organisation prévue dans le présent article.

La durée maximale de ces périodes exceptionnelles qui rendent nécessaires les semaines longues de six jours, ainsi que le nombre de directions concernées sont examinés préalablement chaque année dans le cadre de la commission de suivi de l'accord prévue à l'article 4 du présent accord.

Cette durée maximale ne peut excéder huit semaines longues par an.

Lorsqu'une séance complète est organisée le samedi, la hiérarchie s'efforce de positionner l'horaire dans la matinée.

Chaque semaine longue ouvre droit pour les salariés concernés à un jour de congé individuel de récupération, capitalisable.

En dehors du cadre de l'annualisation les jours supplémentaires effectués en semaines longues sont rémunérés dans les conditions précisés à l'article 3.3.3.1. de l'accord d'Entreprise.

D'autres formes d'organisation peuvent être mises en place dans l'Etablissement en complément de l'annualisation. Ainsi, la semaine de quatre jours avec un horaire journalier allongé est possible dès lors qu'elle permet de mieux répondre aux besoins des directions, services ou U.E.T, en offrant une ouverture quotidienne et hebdomadaire plus longue.

Compte tenu de la diversité des activités tournées vers l'international ainsi que des liens avec la fabrication, l'Etablissement se doit d'être souple et créatif en terme d'organisation. C'est pourquoi d'autres horaires, notamment équipés 2x8, équipes 3x8, des équipes de nuit permanente, de même que des équipes de suppléance VSD, SD, SDL, etc. peuvent être mises en œuvre localement en fonction des impératifs organisationnels.

1.2.3. Délai de prévenance

Dans le cadre du processus prévu à l'article 1.4 du présent accord, les salariés sont informés en fin d'année de la programmation à titre indicatif du calendrier de travail pour l'année civile suivante.

Ils reçoivent une confirmation de la programmation indicative deux mois avant sa mise en œuvre et sont informés de la programmation définitive des horaires quinze jours avant leur réalisation.

Conformément à l'article 3.3.3.2. de l'accord d'Entreprise, les délais ci-dessus peuvent être réduits en cas de surcroît exceptionnel d'activité ou d'événement imprévu.

En cas de report important du calendrier de travail initialement programmé la nouvelle programmation est présentée au C.E. et fait l'objet d'une information de la commission de suivi.

1.2.4. Période de référence de l'annualisation

Dans le cadre de l'annualisation, les calendriers de travail sont organisés sur tout ou partie de l'année civile. Pour tenir compte de la date d'application du présent accord, la première période s'étend du 1^{er} septembre au 31 décembre 1999.

1.3. Horaires spéciaux

1.3.1. Horaires collectifs inférieurs à un temps plein

Le présent accord prévoit le maintien du temps de travail en vigueur à la date d'application du présent accord pour les horaires collectifs inférieurs à un temps plein et substitue à la réduction proportionnelle du temps de travail une majoration proportionnelle de la rémunération.

Néanmoins, lors de la mise en place de nouveaux horaires de fin de semaine ou collectivement inférieurs à un temps plein, une réduction proportionnelle du temps de travail peut s'appliquer, conformément aux articles 3.4.1.2. et 3.4.2. de l'accord d'entreprise du 16 avril 1999.

1.4. Processus de mise en oeuvre

La programmation du temps de travail dans le cadre de l'annualisation est mise en oeuvre dans le respect des attributions des Instances Représentatives du Personnel.

Pour les directions concernées par un calendrier annuel, le C.E. est informé et consulté sur la programmation indicative du temps de travail en début de chaque année civile.

Les horaires programmés sont confirmés mensuellement au C.E. le 20/05/00 17:56 Pg 9

Dans les autres cas, le C.E. est informé et consulté en cours d'année.

1.5. Prise des congés payés

L'Etablissement s'efforce de favoriser la prise de congés annuels principaux au cours de la période qui s'étend du 1^{er} juillet au 31 août de chaque année en tenant compte des contraintes d'activités de l'entreprise. Cette période de prise de congés fait l'objet, chaque année, d'une présentation au C.E..

2. EMPLOI

L'Etablissement s'inscrit dans les orientations prévues au chapitre 2 de l'accord d'Entreprise.

L'Etablissement de Guyancourt s'intègre dans le dispositif exposé au chapitre 2.2. de l'accord d'Entreprise prévoyant la mise en congé d'APR et d'ETAM en fin de carrière sur la base du volontariat.

En terme d'emploi le recrutement de cinq cents personnes équivalent temps plein en contrat à durée indéterminée est prévu avant le 31 décembre 2000.

3. PLAN DE PROGRES

3.1. Mise en oeuvre

L'Etablissement s'inscrit dans la démarche exprimée dans l'article 5.5. de l'accord d'Entreprise.

Le présent accord s'accompagne de la mise en place dans chaque direction de l'Etablissement d'un plan de progrès destiné à mieux maîtriser la charge de travail.

Les changements d'organisation prévus dans le présent accord, outre qu'ils permettent de mieux répondre aux besoins de nos clients, doivent également avoir pour objectif d'équilibrer la charge de travail.

Ainsi, lors de l'entretien individuel annuel la hiérarchie engage un échange avec chaque Ingénieur, Cadre et Etam au forfait, permettant une meilleure adéquation entre les objectifs et le temps de travail.

3.2. Modalités de suivi du plan de progrès

La direction de l'Etablissement de Guyancourt et les Organisations Syndicales représentatives signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dès le mois de septembre 1999 afin d'établir paritairement les modalités de suivi des plans de progrès mis en place dans les directions.

4. SUIVI DE L'ACCORD

Il est créé, au niveau de l'Etablissement, une commission paritaire de suivi du présent accord, composée de trois représentants par Organisation Syndicale signataire et de représentants de la Direction.

Dans les trois premières années de mise en œuvre de l'accord, cette commission se réunira trois fois par an à l'initiative de la direction, et une fois par an au-delà.

Au cours de la première séance la commission établit ses modalités de fonctionnement.

Chaque année, la commission de suivi est informée :

- de la programmation indicative dans le cadre de l'annualisation ainsi que des directions concernées. Ces programmations font apparaître les périodes de semaines hautes et les périodes de compensation visées à l'article 1.2.1.1.,
- des organisations de travail définies à l'article 1.2.2. du présent accord et notamment la programmation et l'utilisation de semaines longues,
- de la situation des salariés à temps partiel intégrés dans des aménagements du temps de travail,
- de l'évolution des plans de progrès concernant la maîtrise de la charge de travail,
- du bilan des embauches sur l'Etablissement,
- du bilan d'utilisation du Compte Epargne Formation,
- de la situation du capital temps collectif.

La Commission de suivi examine également le positionnement des cinq jours collectifs au niveau de l'Etablissement.

5. CLAUSES ADMINISTRATIVES

Le présent accord, qui forme un tout indivisible, est conclu dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux accords collectifs.

Il est à durée indéterminée et s'applique à compter du 1^{er} septembre 1999.

Le C.E. est informé et consulté sur les dispositions du présent accord. Celles-ci sont mises en œuvre dans le respect des attributions des Institutions Représentatives du Personnel.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant soit d'accords collectifs, soit d'usages.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 132-9 dernier alinéa du Code du Travail auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132.8 du Code du travail.

Le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Guyancourt, le 1999

Pour la **C.F.D.T.**

Pour la **C.F.E.-C.G.C.**

Pour la **C.F.T.C.**

Pour la **C.G.T.**

Pour **F.O.**

Pour la **Direction**

M. ROLDAN